

**PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN AKUNTANSI DAN
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP
KINERJA MANAJERIAL
(Studi Empiris Pada Perusahaan *Leasing* di Kota Bengkulu)**



SKRIPSI

Diajukan Kepada Universitas Bengkulu
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam
Menyelesaikan Program Sarjana Ekonomi

Oleh

**SINTIA JANUARITA
C1C009033**

**UNIVERSITAS BENGKULU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JURUSAN AKUNTANSI**

2014

**PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN AKUNTANSI DAN
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP
KINERJA MANAJERIAL
(Studi Empiris Pada Perusahaan *Leasing* di Kota Bengkulu)**



SKRIPSI

Diajukan Kepada Universitas Bengkulu
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam
Menyelesaikan Program Sarjana Ekonomi

Oleh

**SINTIA JANUARITA
C1C009033**

**UNIVERSITAS BENGKULU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JURUSAN AKUNTANSI**

2014

**Skripsi oleh Sintia Januarita ini
Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji**

Bengkulu, 17 Januari 2014

Pembimbing,

**Baihaqi, SE., M.Si., Ak.CA
NIP. 19700603 199903 1 001**

**Mengetahui,
Ketua Jurusan Akuntansi,**

**Dr. Fadli, SE., M.Si., Ak
NIP. 19730203 199802 1 001**

Skripsi Oleh Sintia Januarita ini
Telah dipertahankan di depan dewan penguji pada
17 Januari 2014

Bengkulu, 17 Januari 2014

Dewan penguji,
Ketua,

Anggota I,

Baihaqi, SE, M.Si., Ak,CA
NIP. 19700603 199903 1 001

Halimatusyadiah SE, M.Si., Ak,
NIP. 19710701 199702 2 002

Anggota II,

Anggota III,

Lisa Martiah NP, SE, M.Si., Ak,CA
NIP. 19741120 200003 2 001

Fenny Marietza, SE, M.Ak
NIP. 19830401 200912 2 004

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Prof. Lizar Afansi, SE., MBA, Ph.D
NIP. 19640601 198903 1 005

MOTTO

Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri.

(QS. Ar-Ro'du: 11)

Ilmu tidak dapat diraih dengan mengistirahatkan badan (bermalas-malasan).

(HR Muslim)

Tidak ada hal yang mampu menaikkan derajat orang tua kecuali menyaksikan keberhasilan anaknya.

(Papa Mama tersayang Asrandi & Nurhayati)

Berpikir positif dapat menghancurkan semua tembok pemisah antara tidak bisa dan bisa.

(Thia Queen)

Syukurlah kesulitan, karena terkadang kesulitan mengantarkan kita pada hasil yang lebih baik dari apa yang kita bayangkan.

(Kesayanganku, Robby. H)

PERSEMBAHAN

Skripsi ini Ku Persembahkan untuk:

*Cinta pertama, utama & terakhirku, Allah SWT yang selalu
mencurahkan rahmat, karunia dan hidayah untuk setiap hamba-Nya.*

Pedoman hidupku, Nabi Muhammad SAW.

*Papa (Asrandi) dan Mama (Nurhayati) ku tercinta yang selalu
mendukung, mendoakan serta selalu mencurahkan kasih
sayang dan pengorbanan yang tiada tara untuk
kami anak-anaknya.*

*Kakak-kakakku tersayang, Dolpi Ardiansyah, Andi Lala,
dan Herwin serta adikku sayang Riki Rikardo yang selalu
membuat hari-hari kita penuh rasa suka duka,
terimakasih atas keceriaan, semangat
dan dukungannya untukku.*

Keluarga besarku yang selalu ada untukku

Dosen-dosenku

Sahabat-sahabat terbaikku

Seseorang yang selalu menemaniku

dan

Almamaterku tercinta

SPECIAL THANKS TO...

- ♥ Allah SWT yang tak pernah henti selalu memberikan pertolongan, selalu melimpahkan rahmat, karunia, dan hidayah kepada hamba-hambanya dan Nabi besar Muhammad SAW yang selalu menjadi pedoman kehidupan ☺
- ♥ Kedua orang tuaku tercinta, Papa (Asrandi) dan Mama (Nurhayati) yang selalu mencintai dan menyayangiku, selalu mendoakan keberhasilanku, terimakasih atas cinta kasih, doa, dukungan, semangat, kebahagiaan dan pengorbanan yang tiada tara ini kepadaku : * ☺
- ♥ Kakak-kakakku tersayang Dolpi Ardiansyah, Andi Lala, dan Herwin, terimakasih atas semangat, dukungan dan doa kalian untukku ☺
- ♥ Adekku tersayang Riki Rikardo, terima kasih telah begitu banyak mendengar nasihat-nasihat ayuk untuk selalu menjadi kebanggaan kedua orang tua kita ☺
- ♥ Kepada pembimbing skripsiku Bapak Baihaqi, SE, M.Si., Ak.CA. Terima kasih banyak atas bimbingan, saran dan motivasi serta kesabarannya sehingga terselesaikan sebuah skripsi ini ☺
- ♥ Terima kasih kepada Bapak Dr. Fadli, SE, M.Si., Ak. selaku ketua jurusan Akuntansi ☺
- ♥ Terima kasih kepada dosen-dosen penguji skripsiku bapak Abdullah SE, M.Si., Ak.CA, ibu Fenny Marietza, SE, M.Ak, dan ibu Lisa Martiah NP, SE, M.Si., Ak.CA atas saran, nasehat, bimbingan, dan motivasinya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik ☺
- ♥ Bapak Eddy Suranta SE. M.Si., Ak.CA sebagai orang tua yang telah banyak memberikan semangat, dukungan, dan motivasi, serta berbagi banyak pengalaman selama proses perkuliahan ☺
- ♥ Kepada pembimbing akademikku Ibu Sriwidharmanely, S.E, MBM., Ak terima kasih atas bimbingannya, nasehat dan motivasinya selama ini ☺
- ♥ Tak terlupakan ucapan terimakasih untuk seluruh dosen akuntansi, Pak Eddy, Pak Boy, Pak Madani, Pak Heru, Pak Robin, Pak Abdullah, Pak Fadly, Pak Irwan, Pak Husaini, Pak Darman, Pak Syaiful, Buk Nelly, Buk Nikmah, Buk Rinni, Buk Nurna, Buk Halimah, Buk Qory, Buk Pratana, Buk Fenny, Buk Nila, Buk Lisa, Buk Lisma, Buk Novita, Buk Fit, dan semua dosen yang telah membagi waktu dan ilmunya untuk kami, terima kasih untuk bekal ini. Bekal yang sangat kami perlukan dalam menghadapi masa depan ☺

- ♥ Keluarga besar ku (nenek, yuk Ulan, yuk Heni,, kak Rap, mang Sarip (Yep), cik Nun, adek Dava, yuk Peni, kak Zono, adek Yusa, adek Yebi, cik Cidut (Pridayati), mang Samsu, kak Rudi, kak Yopi, adek Rike, adek Yoki + Aldo anak kesayangan Bunda :*) terima kasih atas semangat, motivasi, dan do'anya ☺
- ♥ Anak-anakku tersayang (Radyus Putra Pratama, Ferdy Ardiansyah, Majid Parendra Ardiansyah dan Kanaya Syakillah Ardiansyah) yang selalu membuat keceriaan & kebahagiaan untukku ☺
- ♥ Sahabat sekaligus keluarga baruku serta teman menggila Era Ndut (Era Pratiwi), jangan lupa sama aku yaa, aku tetap setia kok walaupun kamu jauh ☺ Hehee
- ♥ Sahabat-sahabatku tersayang Eka, Heni, Ve, dan Ayu, terimakasih atas kerjasama, cerita dan pengalamannya selama ini, selalu menjadi sahabat-sahabat terbaik untukku,. miss you :* ☺
- ♥ Untuk teman-teman seperjuangan Akmal, Andre, Arga, Bayu, Dewi, Eka, Ece, Era, Hafis, Marsel, Meta, Priyanka, Redho, Triesna, Adit, Rendy, Anisa, Daniel, Bang Dio, Diyas, Ervina, Fiko, Heni, Melda, Rhado, Rja, Rina, Bang Ronggur, Ayu, Ve, Wirangga, Miftha, Mira, Rani, Amel, Sigit, Emman, Ajiz, Wildan, Febza dan seluruh teman-teman akuntansi 2009 yang tidak bisa disebut satu persatu. Semoga cerita kita selama ini selalu menjadi sejarah dan kenangan yang terindah ☺
- ♥ Teman Terbaikku (Meipi, Rinni Daeng, Peni, Julita, Wawan, Hensi, Restu, mbak Fie, teteh Reny, bang Yega, yuk Rice, cik Eka, dan Ap) terima kasih sampai saat ini tetap menjadi teman baikku ☺
- ♥ Terima kasih kepadauni Vivi, kak Danang, dan Kak Herawan, Bang Abi yang membantuku dalam memberikan masukan dan saran-saran selama masa penulisan skripsi, tak lupa untuk Ayuk Elda, Mbak Ning, dan Bu Odah ☺
- ♥ Terima kasih kepada keluarga baruku Ayah (Mailadin), Ibu (Harsida), Abang Can, A'i, adek Tari dan Bungsu (Dinda), serta kedua anak tante tersayang Asqar Al Arizatio & Abidzar Al Arizatio atas keceriaan dan kebersamaannya ☺
- ♥ Semua yang pernah ada di kehidupanku, yang telah memberi dukungan atas skripsiku, yang telah mendengar keluhan kesahku, terima kasih atas segalanya ☺
- ♥ Untukmu my beloved (Robby Harlan) yang selalu memberikan kebahagiaan serta selalu ada ketika aku dalam kesulitan. Terimakasih atas semangat, motivasi, nasehat, dan kesabarannya sehingga terselesainya skripsi ini. Banyak hal yang aku peroleh selama kebersamaan kita, membuatku mampu belajar menjadi wanita mandiri yang kuat & tegar,. Aku bahagia mengenang cerita indah kita ☺
- ♥ Almamaterku tercinta Universitas Bengkulu & keluarga besar gedung "K" ☺



PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TULIS SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

Pengaruh Sistem Pengendalian Akuntansi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Manajerial (Studi Empiris pada Perusahaan *leasing* di Kota Bengkulu).

yang diajukan untuk di uji pada tanggal 17 Januari 2014, adalah hasil karya saya.

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin, tiru atau saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan pada penulis aslinya.

Apabila saya melakukan hal tersebut di atas, baik disengaja atau tidak dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri. Bila kemudian terbukti bahwa saya ternyata melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri berarti gelar sarjana dan Ijazah yang diberikan oleh universitas batal saya terima.

Bengkulu, 17 Januari 2014

Yang membuat pernyataan,



Sintia Januarita

*THE EFFECT OF ACCOUNTING CONTROL SYSTEM
AND ORGANIZATION COMMITMENT TO
MANAGERIAL PERFORMANCE
(Emperical Study in Leasing Company on Bengkulu City)*

By
Sintia Januarita¹⁾
Baihaqi, SE, M.Si.,Ak,CA²⁾

ABSTRACT

This research aims to find the influence of accounting control system dan organization commitment to managerial performance. The population of this research are all manager on leasing company in Bengkulu. The sample of this research are branch manager, middle level manager, and lower level manager.

This study used primary data which got from spreading questionnaire to all responden. The questionnaire was given to 44 managers in leasing company, there are 44 questionnaire was gathered which is 40 questionnaire were complete and could be processed.

This research used multiple regression method using SPSS 16 as a ananlyze tool. That method is used to examine fisrt hypothesis (H_1) and second hypothesis (H_2). The result of this research show that accounting control systemhas positive effect to managerial performance (H_1 accepted), but organization commitment has no effect to managerial accounting.

Keywords : *Accounting Control System, Organization Commitment, Managerial Performance.*

1) Candidates for Bachelor of Economics (Accounting) University of Bengkulu

2) Supervisor

**PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN AKUNTANSI DAN
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP
KINERJA MANAJERIAL
(Studi Empiris Pada Perusahaan *Leasing* di Kota Bengkulu)**

Oleh
Sintia Januarita¹⁾
Baihaqi SE, M.Si.,Ak,CA²⁾

RINGKASAN

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan secara empiris pengaruh sistem pengendalian akuntansi dan komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh manajer perusahaan *leasing* yang ada di Kota Bengkulu. Sampel penelitian ini adalah manajer level atas (*branch manager*), manajer level menengah (kepala unit atau setingkat kepala unit/divisi), dan manajer level bawah (supervisor atau setingkat supervisor).

Data yang digunakan adalah data primer yang didapatkan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden. Kuesioner disampaikan kepada 44 manajer pada perusahaan *leasing*, sebanyak 44 kuesioner kembali dan 40 kuesioner diisi dengan lengkap dan dapat diolah.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS 16. Pengujian regresi linear berganda digunakan untuk menguji hipotesis pertama (H_1) dan hipotesis kedua (H_2). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sistem pengendalian akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial (H_1 diterima), sedangkan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial (H_2 ditolak).

Kata kunci: Sistem Pengendalian Akuntansi, Komitmen Organisasi, Kinerja Manajerial.

- 1) Calon Sarjana Ekonomi (Akuntansi)
- 2) Dosen Pembimbing

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji dan syukur kehadiran Allah SWT atas segala limpahan rahmat dan ridha-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Judul yang diangkat dalam skripsi ini yaitu: “Pengaruh Sistem Pengendalian Akuntansi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Manajerial”.

Tujuan dan maksud penyusunan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Akuntansi Universitas Bengkulu. Penulis menyadari selama proses penyusunan skripsi ini telah banyak mendapatkan bantuan, dorongan dan bimbingan baik secara moral dan material dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Kedua Orang tuaku, kakak-kakak dan adikku tercinta, serta sanak famili semua, terima kasih atas semua yang telah diberikan baik moral maupun material yang tak terhingga nilainya hingga studi ini selesai.
2. Bapak Baihaqi, S.E,M.Si.,Ak,CA selaku dosen pembimbing yang telah mengarahkan, membimbing dan memotivasi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
3. Bapak Abdullah, SE, M.Si., Ak,CA, Ibu Fenny Marietza, SE, M.Ak, dan Ibu Lisa Martiah NP, SE, M.Si., Ak,CA selaku tim penguji yang telah mengoreksi, memberikan saran dan masukan untuk perbaikan skripsi kearah yang lebih baik.
4. Ibu Sriwidharmanely S.E,MBM., Akselaku dosen pembimbing akademik, yang telah mencurahkan motivasi dan bimbingan serta do'anya dari awal sampai penulis dapat menyelesaikan studi dengan baik.
5. Bapak Dr. Fadli S.E, M.Si., Ak selaku Ketua Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bengkulu yang telah memberikan arahan dan bimbingan, serta kelancaran urusan akademik kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
6. Ibu Lismawati,S.E., M.Si., Ak selaku Sekretaris Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bengkulu

7. . Bapak Dr. Ridwan Nurazi, S.E., M.Sc., Ak selaku Rektor Universitas Bengkulu
8. Bapak Prof. Lizar Afansi, SE., MBA, Ph.D selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bengkulu.
9. Seluruh dosen Akuntansi Universitas Bengkulu yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan dan berbagai fasilitas bantuan dalam penulisan skripsi ini dan selama masa kuliah.
10. Seluruh staf Akuntansi dan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bengkulu yang telah banyak membantu penulis selama ini.
11. Semua sahabat terbaikku, dan teman-teman angkatan 09, serta kakak-kakak dan adik-adik tingkat Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bengkulu.
12. Seseorang yang selalu membantu dan mendukungku hingga penyelesaian skripsi ini dengan baik.
13. Semua pihak yang tidak mungkin disebutkan satu persatu dalam penyelesaian skripsi ini, terima kasih banyak.

Semoga bantuan, dukungan dan doa yang telah diberikan mendapat balasan dan limpahan dari Allah SWT.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan dan jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan saran dan kritik yang dapat menyempurnakan skripsi ini, sehingga dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang membutuhkan.

Bengkulu, 17 Januari 2014

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN.....	v
SPECIAL THANKS TO.....	vi
PERYATAAN KEASLIAN KARYA TULIS SKRIPSI.....	viii
ABSTRACT	ix
RINGKASAN	x
KATA PENGANTAR.....	xi
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
 BAB I PENDAHULUAN.....	 1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	6
1.5 Ruang Lingkup dan Batasan Masalah	6
 BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	 8
2.1 Sistem Pengendalian Akuntansi	8
2.2 Komitmen Organisasi	13
2.3 Kinerja Manajerial	16
2.4 Penelitian Terdahulu	19
2.5 Pengembangan Hipotesis.....	24
2.5.1 Sistem Pengendalian Akuntansi dan Kinerja Manajerial.....	24
2.5.2 Komitmen Organisasi dan Kinerja Manajerial	26
2.6 Kerangka Pemikiran.....	28
 BAB III METODE PENELITIAN	 29
3.1 Jenis Penelitian	29
3.2 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	29
3.2.1 Variabel Independen	29
3.2.2 Variabel Dependen	31
3.3 Populasi dan Sampel	31
3.4 Jenis dan Sumber Data	32
3.5 Metode Analisis Data	33
3.5.1 Uji Kualitas Data	33

3.5.1.1 Uji Validitas.....	33
3.5.1.2 Uji Reliabilitas.....	33
3.5.2 Uji Asumsi Klasik	34
3.5.2.1 Uji Normalitas	34
3.5.2.2 Uji Multikolinearitas.....	34
3.5.2.3 Uji Heteroskedastisitas.....	35
3.5.3 Uji Hipotesis	35
3.5.3.1 Uji F.....	36
3.5.3.2 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	36
3.5.3.3 Uji t.....	37
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	38
4.1 Hasil Penelitian.....	38
4.1.1 Deskripsi Data	38
4.1.2 Demografi Responden	39
4.1.3 Statistik Deskriptif.....	40
4.2 Uji Kualitas Data	42
4.2.1 Uji Validitas.....	42
4.2.2 Uji Reliabilitas	43
4.3 Uji Asumsi Klasik	44
4.3.1 Uji Normalitas	44
4.3.2 Uji Multikolinearitas	44
4.3.3 Uji Heteroskedastisitas.....	45
4.4 Hasil Pengujian Hipotesis	46
4.4.1 Analisis Regresi Berganda	46
4.4.2 Uji F.....	47
4.4.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	47
4.4.4 Uji t.....	47
4.5 Pembahasan.....	48
4.5.1 Sistem Pengendalian Akuntansi dan Kinerja Manajerial.....	48
4.5.2 Komitmen Organisasi dan Kinerja Manajerial.....	49
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	50
5.1 Kesimpulan.....	50
5.2 Implikasi Penelitian	51
5.3 Keterbatasan	52
5.4 Saran Penelitian	52

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Daftar Penelitian Terdahulu	22
Tabel 4.1	Deskripsi Kuesioner	38
Tabel 4.2	Demografi Responden	39
Tabel 4.3	Statistik Deskriptif	40
Tabel 4.4	Uji Validitas	42
Tabel 4.5	Uji Reliabilitas	43
Tabel 4.6	Uji Normalitas	44
Tabel 4.7	Uji Multikolinearitas	44
Tabel 4.8	Uji Heteroskedastisitas	45
Tabel 4.9	Uji Regresi Linear Berganda	46

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran	28
------------	--------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Surat Izin Penelitian
Lampiran 2	Sampel Penelitian
Lampiran3	Kuesioner
Lampiran 4	Tabulasi Data
Lampiran 5	Surat Keterangan telah Melakukan Penelitian
Lampiran 6	Statistik Deskriptif
Lampiran 7	Hasil Uji Kualitas Data
Lampiran 8	Hasil Uji Asumsi Klasik
Lampiran 9	Hasil Uji Persamaan Model

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam persaingan dunia usaha yang semakin ketat, agar dapat hidup dan berkembang suatu perusahaan harus dapat bekerja secara efektif dan efisien serta memiliki keunggulan kompetitif. Selain itu, agar dapat mempertahankan operasi perusahaan, perusahaan juga harus dikelola secara cermat dengan strategi dan kebijakan yang tepat. Keunggulan daya saing yang dapat diciptakan oleh perusahaan dapat dicapai dengan salah satu cara yaitu meningkatkan kinerja manajerial, sebagaimana diketahui bahwa kinerja manajerial berperan sangat penting dalam terbentuknya perusahaan yang mempunyai kualitas yang baik. Kinerja manajerial merupakan hasil yang dicapai individu yang memiliki wewenang terhadap seluruh kegiatan manajerial, seperti kegiatan perencanaan, kegiatan pengorganisasian, kegiatan pengarahan, dan kegiatan pengendalian yang mana seluruh kegiatan tersebut digunakan untuk proses pengambilan keputusan dan keputusan tersebut dijadikan alat strategi untuk mencapai tujuan perusahaan.

Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja manajerial tersebut, manajemen perlu memiliki kemampuan untuk melihat dan menggunakan peluang, mengidentifikasi permasalahan, dan menyeleksi serta mengimplementasikan proses adaptasi dengan tepat, yaitu melalui penggunaan sistem pengendalian akuntansi dengan baik dimana ukuran-ukuran yang dikoordinasikan terutama untuk menjaga kekayaan organisasi dan mengecek ketelitian dan keandalan data

akuntansi agar dapat memungkinkan para manajer mengontrol operasi-operasi dengan lebih efektif, mampu mengestimasi biaya dan profitabilitas keberhasilan tertentu dan dapat memilih alternatif terbaik dalam setiap kasus dan masalah sehingga dapat meningkatkan kinerja manajerial.

Sistem pengendalian akuntansi yang dimiliki perusahaan diharapkan mampu mencapai tujuan organisasi karena peningkatan perencanaan dan pengendalian terhadap aktivitas dengan cara perbaikan sistem akuntansi diharapkan dapat membantu meningkatkan transparansi dan efisiensi serta efektivitas terutama dalam memberikan informasi dan pengungkapan atas aktivitas dan kinerja finansial perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan kelas dunia terjadi karena perusahaan-perusahaan mengembangkan strategi yang tepat dan menerapkan sistem pengendalian akuntansi melalui manajer yang memberikan semangat kepada karyawannya untuk mencapai tujuan perusahaan (Anthony dan Govindarajan, 2005: 6).

Adapun fungsi sistem pengendalian akuntansi menurut Romney dan Steinbart (2006) adalah menyediakan pengendalian yang memadai untuk mencapai tiga tujuan dasar, yaitu: memastikan bahwa informasi yang dihasilkan oleh sistem akuntansi dapat diandalkan, memastikan bahwa aktivitas bisnis dilaksanakan dengan efisien dan sesuai dengan tujuan manajemen, serta tidak melanggar kebijakan pemerintah yang berlaku, dan menjaga aset-aset organisasi.

Hubungan antara sistem pengendalian akuntansi dan kinerja manajerial dipengaruhi oleh faktor individual salah satunya adalah komitmen organisasi. Oleh karena itu, komitmen organisasi dari anggota perusahaan khususnya manajer juga

harus diperhatikan pengaruhnya terhadap kinerja manajerial (Octavia, 2009). Komitmen organisasi merupakan suatu bentuk loyalitas karyawan terhadap organisasi tempatnya bekerja. Komitmen organisasi dalam suatu perusahaan sangat penting karena komitmen organisasi itu sendiri merupakan perpaduan antara sikap dan perilaku. Sebagai bentuk sikap, komitmen mengarah pada respon emosional dan sebagai bentuk perilaku, komitmen mengacu pada respon emosional individu organisasi atas aspek khusus dari pekerjaan.

Faktor pendukung untuk terciptanya manajemen kinerja manajerial yang baik diperlukan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu karena komitmen organisasi menunjukkan keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai dan sasaran yang ingin dicapai oleh organisasi, komitmen tersebut dapat tercipta apabila individu dalam organisasi sadar akan hak dan kewajibannya dalam organisasi tanpa melihat jabatan dan kedudukan masing-masing individu karena pencapaian tujuan organisasi merupakan hasil kerja semua anggota organisasi yang bersifat kolektif.

Perusahaan *leasing* memerlukan suatu sistem pengendalian akuntansi yang andal guna menunjang keberhasilan dalam kegiatan operasional perusahaan agar aktivitas pengendalian terhadap kekayaan organisasi dapat berjalan secara efektif. Sistem pengendalian akuntansi merupakan sebuah sistem informasi keuangan yang berguna bagi pemakainya. Tujuannya adalah untuk mendukung operasi sehari-hari, mendukung pengambilan keputusan manajemen, serta untuk memenuhi kewajiban yang berhubungan dengan pertanggungjawaban (En dan Sunarko, 2011). Hal ini dimaksudkan untuk menghindari terjadinya hal-hal yang

dapat menimbulkan kerugian perusahaan sehingga dalam pelaksanaannya para manajer yang terlibat dalam sistem pengendalian akuntansi diharapkan dapat meningkatkan kinerja organisasinya baik secara individual maupun kinerja manajerial dengan persepsi dan komitmen yang sama antara manajer yang satu dengan manajer yang lain agar dapat bekerjasama untuk mencapai tujuan perusahaan.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Safrida (2005) dan Ovtavia (2009). Penelitian yang dilakukan oleh Safrida (2005) yang meneliti sistem pengendalian akuntansi pada lingkungan pemerintah daerah di Propinsi Kalimantan Selatan, dan penelitian Octavia (2009) yang meneliti komitmen organisasi pada PT SOS Indonesia (Persero Medan).

Penelitian ini berusaha menguji kembali pengaruh sistem pengendalian akuntansi dan komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial, yang membedakan pada penelitian sebelumnya adalah penelitian ini menggunakan studi empiris yaitu dengan menjadikan manajer perusahaan *leasing* yang ada di Kota Bengkulu sebagai sampel penelitian dan menguji kembali apakah dengan menggunakan variabel yang sama, tetapi sampel, lokasi serta keadaan yang berbeda akan memberikan hasil yang konsisten dengan penelitian sebelumnya.

Alasan memilih perusahaan *leasing* sebagai obyek penelitian karena pada saat ini perusahaan *leasing* mengalami persaingan yang semakin besar, perlunya perhatian terhadap pengendalian biaya serta kewaspadaan terhadap hal-hal yang dapat merugikan perusahaan. Maka dari itu perusahaan memerlukan penerapan

sistem pengendalian akuntansi yang memadai dalam meningkatkan kinerja manajerial.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Sistem Pengendalian Akuntansi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Manajerial (Studi Empiris pada Perusahaan *Leasing* di Kota Bengkulu)”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, adapun permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut:

1. Apakah sistem pengendalian akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial pada perusahaan *leasing* di Kota Bengkulu?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial pada perusahaan *leasing* di Kota Bengkulu?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan, yaitu:

1. Untuk membuktikan secara empiris pengaruh sistem pengendalian akuntansi terhadap kinerja manajerial pada perusahaan *leasing* di Kota Bengkulu.
2. Untuk membuktikan secara empiris pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial pada perusahaan *leasing* di Kota Bengkulu.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai masukan serta dapat memberikan sumbangan pemikiran kepada perusahaan yang digunakan untuk peningkatan kinerja manajerial melalui sistem pengendalian akuntansi dan komitmen organisasi.
2. Bagi akademisi, penelitian ini dapat menjadi kontribusi terhadap teori dalam literatur akuntansi serta memberikan manfaat teoritis dalam pengembangan ilmu akuntansi terutama dalam kajian sistem pengendalian akuntansi, komitmen organisasi, dan kinerja manajerial.
3. Bagi peneliti selanjutnya, sebagai bahan referensi dan perbandingan dalam mengembangkan dan melakukan penelitian selanjutnya di masa mendatang.

1.5 Ruang Lingkup dan Batasan Penelitian

Batasan penelitian bertujuan agar arah pembahasan dalam penelitian ini tidak akan mengalami penyimpangan sehingga terhindar dari pembahasan yang terlalu luas dan mengarah pada tujuan penelitian yang telah ditetapkan. Ruang lingkup masalah dalam penelitian ini hanya terbatas pada pengaruh sistem pengendalian akuntansi dan komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial. Penelitian difokuskan pada perusahaan *leasing* di Kota Bengkulu dengan melihat ketersediaan data yang diinginkan, seperti: manajer level atas adalah top manajer

atau kepala cabang (*branch manager*), manajer level menengah (kepala unit atau setingkat kepala unit/divisi), dan manajer level bawah (supervisor atau setingkat supervisor).

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Sistem Pengendalian Akuntansi

Salah satu fungsi dasar manajemen adalah menjalankan fungsi pengendalian yang akan menjamin tujuan perusahaan dapat tercapai. Pengendalian intern merupakan bahasa umum dalam dunia perusahaan terutama bagi para pihak otoritas yang mengatur manajemen perusahaan. Pengendalian intern merupakan hal yang penting bagi perusahaan baik perusahaan kecil, menengah maupun besar. Pengendalian intern yang ditetapkan dalam perusahaan dapat mencegah terjadinya kesalahan yang disengaja ataupun tidak disengaja dan kecurangan yang terjadi dapat dikoreksi.

Anthony dan Govindarajan, (2005: 7) menyatakan bahwa sistem merupakan suatu cara tertentu dan biasanya berulang-ulang untuk melaksanakan suatu atau serangkaian aktivitas yang berupa rangkaian langkah-langkah yang berirama, terkoordinasi dan berulang yang dimaksudkan untuk mencapai tujuan tertentu. Wilkinson (1993: 3) sistem adalah suatu kerangka kerja terpadu yang mempunyai satu sasaran atau lebih. Sistem ini mengkoordinasi sumberdaya yang dibutuhkan untuk mengubah masukan-masukkan menjadi keluaran. Welsch *et al.*, (2000: 126) menyatakan bahwa pengendalian adalah suatu proses untuk menjamin tercapainya kinerja yang efisien, yang memungkinkan tercapainya tujuan perusahaan. Pengendalian adalah suatu inisiatif dalam memilih karena

yakin bahwa kemungkinan untuk memperoleh hasil yang diinginkan akan semakin meningkat (Lubis, 2010: 199).

Berdasarkan pengertian di atas, maka sistem pengendalian adalah sebuah proses yang dilakukan berulang-ulang untuk mengukur kinerja dan menjadi pembandingan hasil kerja dengan tujuan yang telah ditetapkan. Sistem pengendalian internal (*internal control system*) adalah kebijakan dan prosedur yang melindungi aktiva perusahaan dari kesalahan penggunaan, memastikan bahwa informasi yang disajikan akurat dan meyakinkan bahwa hukum serta peraturan telah diikuti (Thomson, 2005: 234-235).

Menurut Suwardjono (2002: 278-279), struktur pengendalian intern yang terbentuk untuk suatu perusahaan terdiri atas lima komponen, yaitu:

- 1) Iklim pengendalian (*control environment*), merupakan tindakan, kebijakan dan prosedur sebagai manifestasi sikap manajemen terhadap pengendalian dan arti penting bagi organisasinya. Sikap manajemen terhadap pentingnya pengendalian dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain: integritas dan nilai etis, kebulatan tekad terhadap kompetensi dan pembagian wewenang dan tanggungjawab.
- 2) Tanggapan manajemen terhadap resiko (*risk assessment*), merupakan hasil identifikasi dan analisis manajemen terhadap resiko bisnis maupun finansial untuk menghasilkan kebijakan yang mengurangi resiko. Misalnya upaya-upaya manajemen yang terefleksi dalam sistem akuntansi sehingga kecurangan dan kesalahan dapat dihindari atau diminimumkan.

- 3) Kegiatan pengendalian (*control activities*), merupakan kegiatan yang dirancang dalam bentuk kebijakan dan prosedur untuk menjamin bahwa kegiatan yang dilakukan menghasilkan data yang dapat diandalkan.
- 4) Sistem informasi dan komunikasi (*information and commucation*), merupakan sistem komunikasi untuk mendukung pelaporan dan pertanggungjawaban keuangan dan aset perusahaan. Sistem ini harus menjamin bahwa semua objek transaksi diperlakukan sesuai dengan prinsip akuntansi berterima umum.
- 5) Pemantauan (*monitoring*), merupakan evaluasi yang dilakukan secara berkelanjutan dari manajemen untuk meningkatkan kualitas dan kinerja struktur pengendalian akuntansi.

Pengendalian internal merupakan struktur yang melingkupi dan melekat pada suatu organisasi dan data akuntansi dapat dijamin reliabilitasnya bila dibangun dalam lingkungan pengendalian internal yang memadai. Struktur pengendalian internal adalah rancang bangun organisasi, kebijakan, prosedur, dan kegiatan yang terkoordinasi yang diciptakan dalam suatu perusahaan dan manajemen berkepentingan dengan pengendalian internal untuk mencapai tiga tujuan berikut:

- 1) Keterandalan pelaporan keuangan.
- 2) Keefisienan dan keefektifan operasi.
- 3) Ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Salah satu jenis sistem pengendalian adalah pengendalian keuangan dengan memanfaatkan sistem akuntansi. Tujuannya adalah untuk menjamin bahwa

langkah-langkah penyusunan dan pencatatan telah dilakukan dan tercipta integritas finansial dari aktivitas-aktivitas organisasi. Menurut Mulyadi (2001: 163-164) Pengendalian intern terbagi dua, yaitu pengendalian intern akuntansi dan pengendalian administratif. Pengendalian intern akuntansi (*internal accounting control*), meliputi struktur organisasi, metode dan ukuran-ukuran yang dikoordinasikan terutama untuk menjaga kekayaan organisasi dan mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi. Pengendalian intern akuntansi yang baik akan menjamin keamanan kekayaan para investor dan kreditur yang ditanamkan dalam perusahaan dan akan menghasilkan laporan keuangan yang dapat dipercaya. Sedangkan pengendalian administratif meliputi struktur organisasi, metode dan ukuran-ukuran yang dikoordinasikan terutama untuk mendorong efisiensi dan dipatuhinya kebijakan manajemen.

Sistem pengendalian akuntansi dirancang untuk menjamin keterandalan data akuntansi dan pelaporan keuangan. Sedangkan pengendalian administratif dirancang untuk mencapai keefisienan dan keefektifan operasi serta ketaatan terhadap kebijakan perusahaan. Sistem akuntansi yang andal dapat menjamin reliabilitas data kalau sistem akuntansi tersebut dibangun di dalam suatu struktur pengendalian internal yang kondusif (Suwardjono, 2002: 283).

Safrida (2005) menyatakan bahwa sistem pengendalian yang menggunakan informasi akuntansi disebut sebagai sistem pengendalian yang berbasis akuntansi atau sistem pengendalian akuntansi. Disisi lain, Safrida (2005) juga menyatakan bahwa pengendalian akuntansi pada suatu organisasi adalah untuk menjamin bahwa langkah-langkah penyusunan dan pencatatan telah

dilakukan dan tercipta integritas finansial dari aktivitas-aktivitas organisasi. Sistem pengendalian akuntansi adalah semua prosedur dan sistem formal yang menggunakan informasi untuk menjaga atau mengubah pola aktivitas organisasi. Dalam hal ini yang termasuk dalam sistem pengendalian akuntansi adalah sistem perencanaan, sistem pelaporan, dan prosedur *monitoring* yang didasarkan pada informasi. Sistem pengendalian akuntansi merupakan pilihan terhadap rancangan sistem pengendalian akuntansi, artinya efektivitas rancangan sistem pengendalian akuntansi yang ada dalam organisasi tergantung pada konteks penggunaan sistem pengendalian tersebut.

Selain itu, Setia (2004) menyatakan bahwa pengendalian akuntansi adalah pengendalian yang meliputi pengamanan terhadap kekayaan perusahaan sehingga diperlukannya catatan akuntansi. Umumnya meliputi, pemisahan antara fungsi operasional penyimpanan dan pencatatan, serta pengawasan fisik atas kekayaan. Menurut Setyawan (2008: 66) sistem pengendalian akuntansi adalah sistem yang meliputi rencana organisasi serta prosedur-prosedur, tindakan atau standar dan catatan yang berhubungan dengan pengamanan aktiva perusahaan, dapat diandalkan catatan-catatan keuangan, dan karenanya disusun sedemikian rupa untuk meyakinkan bahwa:

- a) Transaksi-transaksi dilaksanakan telah memperoleh otorisasi manajemen, baik yang bersifat umum maupun yang bersifat khusus.
- b) Transaksi-transaksi dicatat sedemikian rupa sehingga (1) memungkinkan dibuatnya laporan yang sesuai dengan prinsip-prinsip akuntansi, (2) Menekankan pertanggungjawaban atas aktiva organisasi.

- c) Penguasaan atas aktiva organisasi diberikan hanya dengan otorisasi manajemen.
- d) Jumlah fisik aktiva organisasi seperti yang tercantum dalam catatan perusahaan dicocokkan dengan aktiva yang ada pada waktu yang tepat akan diambil tindakan yang sewajarnya jika terjadi perbedaan.

Apabila ditelaah lebih lanjut maka pengendalian akuntansi yang merupakan bagian dari pengendalian intern, meliputi kebijakan dan prosedur yang bertujuan untuk menjaga kekayaan dan catatan organisasi.

2.2 Komitmen Organisasi

Seseorang yang bergabung dalam organisasi pada sebuah perusahaan dituntut adanya komitmen dalam dirinya. Menurut Lubis (2010: 54) komitmen organisasi merupakan tingkat sampai sejauh apa seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi sering juga diartikan secara individu dan berhubungan dengan keterlibatan orang tersebut pada organisasi yang bersangkutan. Tiga karakteristik yang berhubungan dengan komitmen organisasi, yaitu:

- 1) Keyakinan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi.
- 2) Kemauan untuk sekuat tenaga melakukan yang diperlukan untuk kepentingan organisasi.
- 3) Keinginan yang kuat untuk menjaga keanggotaan dalam organisasi.

Lubis (2010: 55) mengemukakan bahwa komitmen organisasi terbangun apabila setiap individu mengembangkan tiga sikap yang saling berhubungan terhadap organisasi dan atau profesi, yaitu:

- 1) Identifikasi (*identification*), yaitu pemahaman atau penghayatan terhadap tujuan organisasi.
- 2) Keterlibatan (*involvement*), yaitu perasaan terlibat dalam suatu pekerjaan atau perasaan bahwa pekerjaan tersebut adalah menyenangkan
- 3) Loyalitas (*loyalty*), yaitu perasaan bahwa organisasi adalah tempatnya bekerja dan tinggal.

Komitmen organisasi bisa tumbuh disebabkan karena individu memiliki ikatan emosional terhadap organisasi yang meliputi dukungan moral dan menerima nilai yang ada serta tekad dari dalam diri individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi dibandingkan kepentingan sendiri.

Tjahjanti (2004) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai dorongan dari dalam diri individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi dibandingkan kepentingan sendiri. Bagi individu dengan komitmen organisasi tinggi, pencapaian tujuan organisasi merupakan hal penting. Sebaliknya, bagi individu atau karyawan dengan komitmen organisasi rendah akan mempunyai perhatian yang rendah pada pencapaian tujuan organisasi dan lebih berusaha memenuhi kepentingan pribadi (Rahman, 2002).

Akhyar (2009) menyimpulkan bahwa komitmen organisasi mempunyai penekanan yang hampir sama yaitu proses pada individu (karyawan) dalam mengidentifikasi dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan, dan tujuan organisasi. Di samping itu, komitmen organisasi mengandung pengertian sebagai suatu hal lebih dari sekedar kesetiaan yang pasif terhadap organisasi. Karyawan yang menunjukkan komitmen tinggi memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih dalam menyokong keberhasilan organisasi.

Baihaqi (2010) mengklasifikasikan komitmen organisasi sebagai berikut:

a) Komitmen Afektif (*affective commitment*)

Komitmen afektif adalah keterlibatan emosi pekerja terhadap organisasi. Komitmen ini dipengaruhi dan/atau dikembangkan apabila keterlibatan dalam organisasi terbukti menjadi pengalaman yang memuaskan. Organisasi memberikan kesempatan untuk melakukan pekerjaan dengan semakin baik dan menghasilkan kesempatan untuk mendapatkan *skill* yang berharga.

b) Komitmen Kontinu (*continuance commitment*)

Komitmen *Continuance* adalah keterlibatan komitmen berdasarkan biaya yang dikeluarkan akibat keluarnya pekerja dari organisasi. Komitmen ini dipengaruhi dan/atau dikembangkan pada saat individu melakukan investasi. Investasi tersebut akan hilang atau berkurang nilainya apabila individu beralih dari organisasi.

c) Komitmen Normatif (*Normative commitment*)

Komitmen normatif merupakan keterlibatan perasaan pekerja terhadap tugas-tugas yang ada di organisasi. Komitmen normatif dipengaruhi dan/atau dikembangkan sebagai hasil dari internalisasi tekanan normatif untuk melakukan tindakan tertentu dan menerima keuntungan yang menimbulkan perasaan akan kewajiban yang harus dibalas.

2.3 Kinerja Manajerial

Kinerja merupakan faktor penting yang digunakan untuk mengukur efektivitas dan efisiensi suatu organisasi. Kinerja menjadi gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, dan visi organisasi yang tertuang dalam strategi perencanaan suatu organisasi.

Menurut Tjandra (2008) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi/perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja berhubungan dengan seberapa besar kemampuan setiap level manajemen dalam membangun perusahaan dan meningkatkan produktivitas serta kinerja perusahaan baik dari segi kinerja kualitas sumber daya manusia maupun kinerja keuangan. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan dan memenuhi tanggungjawab sosialnya, sebagian besar tergantung pada manajer. Apabila manajer mampu melakukan tugasnya dengan baik, maka organisasi akan mampu mencapai sasaran dan tujuan yang dikehendaki.

Ngatemin (2009) menyatakan bahwa kinerja manajerial adalah kinerja para individu anggota organisasi dalam kegiatan-kegiatan manajerial, antara lain: perencanaan, koordinasi, supervise, pemilihan staf, negosiasi, dan representasi. Bagi organisasi, kinerja manajerial dapat menjadi tolok ukur sejauh mana manajer melaksanakan fungsi manajemen.

Dari pengertian di atas dapat di simpulkan bahwa kinerja manajerial adalah hasil yang dicapai individu yang memiliki wewenang terhadap seluruh kegiatan manajerial, seperti kegiatan perencanaan, kegiatan pengorganisasian, kegiatan pengarahan, dan kegiatan pengendalian yang mana seluruh kegiatan tersebut digunakan untuk proses pengambilan keputusan dan keputusan tersebut dijadikan alat strategi untuk mencapai tujuan perusahaan.

Mahoney *et al.*, (1963) dalam Sinaga (2009) mengukur kinerja manajerial dengan indikator berikut:

1) Perencanaan (*Planning*)

Merupakan penentuan kebijakan dan sekumpulan kegiatan untuk selanjutnya dilaksanakan dengan mempertimbangkan kondisi waktu sekarang dan yang akan datang. Perencanaan bertujuan untuk memberikan pedoman dan tatacara pelaksanaan tujuan, kebijakan, prosedur, penganggaran, dan program kerja sehingga terlaksana sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan.

2) Investigasi (*Investigating*)

Merupakan kegiatan untuk melakukan pemeriksaan melalui pengumpulan dan penyampaian informasi sebagai bahan pencatatan, pembuatan laporan,

sehingga mempermudah dilaksanakannya pengukuran hasil dan analisis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan.

3) Koordinasi (*Coordinating*)

Merupakan proses jalinan kerjasama dengan bagian-bagian lain dalam organisasi melalui tukar-menukar informasi yang dikaitkan dengan penyesuaian program-program kerja.

4) Evaluasi (*Evaluating*)

Merupakan penilaian yang dilakukan oleh manajer terhadap rencana yang telah dibuat dan ditujukan untuk menilai pegawai dan catatan hasil kerja sehingga dari hasil penilaian tersebut dapat diambil keputusan yang diperlukan.

5) Pengawasan (*Supervising*)

Merupakan penilaian untuk mendapatkan keyakinan bahwa perencanaan, pengkoordinasian, penyusunan, dan pengarahan telah berjalan secara efektif.

6) Pemilihan Staf (*Staffing*)

Yang sering disebut sebagai penyusunan personalia merupakan fungsi manajemen yang berkenaan dengan perekrutan, penarikan, penempatan, pemberian latihan kepada pegawai kepada pegawai, mempromosikan pegawai, dan melakukan mutasi terhadap pegawai yang sudah tentu memperhatikan keterampilan pegawai dan kebutuhan perusahaan. Proses ini dipandang sebagai suatu rangkaian kegiatan yang dilaksanakan secara terus-menerus untuk menjaga pemenuhan kebutuhan personalia

perusahaan agar setiap bagian ditempatkan oleh personil yang tepat dan pada saat yang tepat.

7) Negosiasi (*Negotiating*)

Dalam hal ini berkaitan dengan pengambilan keputusan, baik dalam satu bagian maupun secara keseluruhan dalam perusahaan dengan menyelaraskan antara kebutuhan perusahaan dengan kebutuhan karyawan terlebih khusus dalam proses penyusunan anggaran dan pencapaian target anggaran.

8) Perwakilan (*Representing*)

Dimaksudkan dengan kegiatan manajer dalam hal menghadiri pertemuan-pertemuan dengan perusahaan lain, perkumpulan bisnis, acara kemasyarakatan, dan pendekatan-pendekatan ke masyarakat untuk mempromosikan tujuan umum perusahaan.

2.4 Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian yang menjadi acuan dalam penelitian ini, antara lain adalah penelitian yang dilakukan oleh Safrida (2005), meneliti mengenai Pengaruh Tingkat Penggunaan Sistem Pengendalian Akuntansi terhadap Kinerja Manajerial di Lingkungan Pemerintah Daerah dengan Komitmen Organisasi dan *Locus of Control* sebagai Variabel Pemoderasi. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linear sederhana (*simpelregression*). Sampel yang digunakan adalah kepala kantor dinas yang berfungsi menjabarkan keputusan-keputusan strategis yang diambil kepala daerah kabupaten dan kota. Selanjutnya

hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa tingkat penggunaan sistem pengendalian akuntansi berpengaruh terhadap kinerja manajerial, komitmen organisasi bukan merupakan variabel pemoderasi terhadap hubungan tingkat penggunaan sistem pengendalian akuntansi dan kinerja manajerial, dan *Locus of Control* juga bukan variabel pemoderasi terhadap hubungan tingkat penggunaan sistem pengendalian akuntansi dan kinerja manajerial.

Selain itu Fitrie (2011), juga pernah meneliti mengenai Pengaruh Sistem Pengendalian Akuntansi, Stres Kerja terhadap Kinerja Manajerial. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linear sederhana (*simple regression*). Sampel yang digunakan adalah manajer atau setingkat manajer yang terlibat dalam sistem pengendalian akuntansi pada perusahaan keuangan di Kota Bengkulu. Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa sistem pengendalian akuntansi berpengaruh terhadap kinerja manajerial, dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Hal ini dapat menunjukkan bahwa penggunaan sistem pengendalian akuntansi memungkinkan para manajer dapat membuat keputusan-keputusan yang lebih baik, mengontrol operasi-operasi dengan lebih efektif, dan memilih alternatif terbaik dalam setiap masalah sehingga dapat meningkatkan kinerja manajerial.

Adapun penelitian yang dilakukan oleh Octavia, (2009) mengenai Pengaruh Partisipasi Anggaran dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Manajerial pada PT POS Indonesia (Persero) Medan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah partisipasi anggaran dan komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja manajerial pada PT POS Indonesia (Persero) Medan. Sampel yang dipilih sebanyak 32 karyawan di level manajer dan pengujian

hipotesis dilakukan dengan metode statistik uji F, uji-t, dan koefisien determinasi setelah sebelumnya dilakukan uji kualitas data dan uji asumsi klasik, selanjutnya hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa secara simultan, partisipasi anggaran dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada PT POS Indonesia (Persero) Medan dan secara parsial, komitmen organisasi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja manajerial

Selanjutnya Adamy (2010) mengenai Pengaruh Partisipasi Anggaran, Gaya Kepemimpinan, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Manajerial pada SKPD Kota Lhokseumawe. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial variabel partisipasi anggaran, gaya kepemimpinan, dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial pada SKPD Kota Lhokseumawe. Jika dalam tiap individu (manajer) memiliki komitmen organisasi yang kuat maka akan menyebabkan ia berusaha keras dalam mencapai tujuan organisasi sesuai dengan tujuan dan kepentingan yang telah direncanakan. Komitmen yang tinggi akan mengakibatkan individu peduli dengan nasib organisasi dan berusaha menjadikan ke arah yang lebih baik. Apabila anggota organisasi baik itu manajer maupun karyawan bersedia memfokuskan pada tujuan perusahaan dan bukan pada kepentingan pribadi, maka kemungkinan tujuan organisasi atau perusahaan akan tercapai.

Selain itu, Armilia (2012), menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial satuan kerja perangkat daerah Kota Bengkulu. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisa mengenai indikator-

indikator komitmen organisasi dan kinerja manajerial yang menunjukkan bahwa keduanya memiliki korelasi yang kuat dan searah, sehingga dengan adanya komitmen yang tinggi terhadap organisasi dapat membantu unit kerja untuk mencapai kinerja organisasi yang lebih baik.

Tabel 2.1
Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Peneliti (Tahun Penelitian)	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Lili Safrida (2005)	Pengaruh Tingkat Penggunaan Sistem Pengendalian Akuntansi Terhadap Kinerja Manajerial di Lingkungan Pemerintah Daerah dengan Komitmen Organsasi Dan <i>Locus of Control</i> sebagai Variabel Pemoderasi	Variabel Independen: Tingkat penggunaan sistem pengendalian akuntansi Variabel Dependen: Kinerja manajerial di lingkungan pemerintah daerah Variabel Moderating: Komitmen Organsasi dan <i>locus of ontrol</i>	Tingkat penggunaan sistem pengendalian akuntansi berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Komitmen organisasi bukan merupakan variabel pemoderasi terhadap hubungan tingkat penggunaan sistem pengendalian akuntansi dan kinerja manajerial. <i>locus of control</i> juga bukan variabel pemoderasi terhadap hubungan tingkat penggunaan sistem pengendalian akuntansi dan kinerja manajerial.
2.	Diyah Octavia (2009)	Pengaruh Partisipasi Anggaran dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Manajerial pada PT POS Indonesia (Persero) Medan	Variabel Independen: Partisipasi anggaran dan komitmen organisasi. Variabel Dependen: Kinerja manajerial	Secara simultan partisipasi anggaran dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada PT POS Indonesia (Persero) Medan dan secara parsial, komitmen organisasi memberikan pengaruh

				positif terhadap kinerja manajerial.
3.	Melisa Fitrie (2011)	Pengaruh Sistem Pengendalian Akuntansi, Stres Kerja terhadap Kinerja Manajerial	<p>Varibel Independen: Sistem pengendalian akuntansi dan stress kerja.</p> <p>Variabel Dependen: Kinerja manajerial</p>	Sistem pengendalian akuntansi berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja manajerial
4.	Marbawi Adamy (2010)	Pengaruh Partisipasi Anggaran, Gaya Kepemimpinan, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Manajerial pada SKPD Kota Lhokseumawe	<p>Variabel Independen: Partisipasi anggaran, gaya kepemimpinan, dan komitmen organisasi.</p> <p>Variabel Dependen: Kinerja manajerial</p>	Secara parsial variabel partisipasi anggaran, maupun variabel gaya kepemimpinan, maupun variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial pada SKPD Kota Lhokseumawe
5.	Nadya Armilia (2012)	Pengaruh Komitmen Organisasi dan Peran Manajerial Pengelolaan Keuangan Daerah terhadap Kinerja Manajerial Satuan Kerja Perangkat Daerah	<p>Variabel Independen: Komitmen organisasi dan peran manajerial Pengelolaan keuangan daerah.</p> <p>Variabel Dependen: Kinerja manajerial</p>	Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial. Peran manajerial pengelolaan keuangan daerah tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial.

2.5 Pengembangan Hipotesis

2.5.1 Sistem Pengendalian Akuntansi dan Kinerja Manajerial

Sistem pengendalian akuntansi merupakan bagian dari pengendalian intern, meliputi kebijakan dan prosedur yang bertujuan untuk menjaga kekayaan dan catatan organisasi. Menurut Safrida, (2005) yang melakukan penelitian mengenai Pengaruh Tingkat Penggunaan Sistem Pengendalian Akuntansi terhadap Kinerja Manajerial di Lingkungan Pemerintah Daerah dengan Komitmen Organisasi dan *Locus of Control* sebagai Variabel Pemoderasi, dengan hasil tingkat penggunaan sistem pengendalian akuntansi berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Manfaat sistem pengendalian akuntansi bagi peningkatan kinerja manajerial sangat besar karena selain menjamin bahwa langkah-langkah penyusunan dan pencatatan telah dilakukan dan tercipta integritas finansial dari aktivitas-aktivitas organisasi, sistem pengendalian akuntansi juga dapat bermanfaat dalam memonitor hasil kerja para manajer sebagai salah satu atribut sistem pengendalian akuntansi, dengan adanya sistem pengendalian akuntansi, maka akan sangat membantu dalam memberikan informasi tentang kemampuan dari masing-masing manajer, sehingga perusahaan dapat mengambil keputusan yang tepat demi keberlangsungan perusahaan.

Adapun penelitian yang dilakukan Fitrie, (2011) mengenai Pengaruh Sistem Pengendalian Akuntansi, Stres Kerja terhadap Kinerja Manajerial, dengan hasil sistem pengendalian akuntansi berpengaruh terhadap kinerja manajerial, dapat disimpulkan bahwa semakin besar penggunaan/pelaksanaan sistem pengendalian akuntansi yang diterapkan di perusahaan, maka semakin

meningkatkan kinerja manajerial. Hal ini dapat menunjukkan bahwa penggunaan sistem pengendalian akuntansi memungkinkan para manajer dapat membuat keputusan-keputusan yang lebih baik, mengontrol operasi-operasi dengan lebih efektif, dan memilih alternatif terbaik dalam setiap masalah sehingga dapat meningkatkan kinerja manajerial.

Pada dasarnya fungsi pengendalian akuntansi adalah untuk mengawasi dan mengendalikan agar pencatatan dan pelaksanaan program dapat dijamin sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan manajemen, hal ini berarti bahwa penerapan informasi akuntansi yang tepat akan meningkatkan efektivitas dan efisiensi manajemen sumber daya, dimana penggunaan sistem pengendalian akuntansi akan meningkatkan kinerja melalui penyediaan informasi yang berkualitas bagi pengambilan keputusan dan pengendalian akuntansi yang baik.

Dari beberapa hasil penemuan terdahulu, maka dapat disimpulkan bahwa semakin besar penggunaan/pelaksanaan sistem pengendalian akuntansi yang diterapkan di perusahaan, maka semakin meningkatkan kinerja manajerial dan keduanya merupakan satu kesatuan yang saling menunjang sebagai alat untuk memenuhi keperluan manajemen dalam upaya peningkatan operasi dalam mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan penjelasan di atas, hipotesis yang diajukan adalah:

H₁: Sistem pengendalian akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial.

2.5.2 Komitmen Organisasi dan Kinerja Manajerial

Komitmen organisasi dapat tumbuh disebabkan karena individu memiliki ikatan emosional terhadap organisasi yang meliputi dukungan moral dan menerima nilai yang ada serta tekad dari dalam diri individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi dibandingkan kepentingan sendiri. Penelitian Octavia, (2009) mengenai Pengaruh Partisipasi Anggaran dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Manajerial pada PT POS Indonesia (Persero) Medan, dengan hasil bahwa secara simultan partisipasi anggaran dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial, kemudian secara parsial komitmen organisasi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja manajerial. Hal ini terjadi mungkin disebabkan oleh adanya semangat kerja karyawan yang tinggi dan kepedulian terhadap nasib perusahaan tempat mereka bekerja.

Penelitian ini juga di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Adamy (2010) yang membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial, hal ini menunjukkan bahwa komitmen yang tinggi akan mengakibatkan individu peduli dengan nasib organisasi dan berusaha menjadikan ke arah yang lebih baik. Selanjutnya, Armilia (2012) membuktikan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial, komitmen organisasi dipercaya kuat dan mendukung nilai dan sasaran yang diharapkan oleh organisasi

Dari beberapa penelitian terdahulu, maka dapat disimpulkan apabila anggota organisasi baik itu manajer maupun karyawan bersedia memfokuskan pada tujuan perusahaan dan bukan pada kepentingan pribadi, maka kemungkinan tujuan organisasi atau perusahaan akan tercapai dan manajer yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi dapat membantu unit kerja suatu perusahaan untuk mencapai kinerja organisasi yang diharapkan. Manajer yang memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi akan memiliki pandangan positif dan lebih berusaha berbuat yang terbaik demi kepentingan organisasi, sebaliknya manajer yang memiliki tingkat komitmen organisasi yang rendah akan lebih mementingkan dirinya atau kelompoknya dan tidak memiliki keinginan untuk menjadikan organisasi ke arah yang lebih baik.

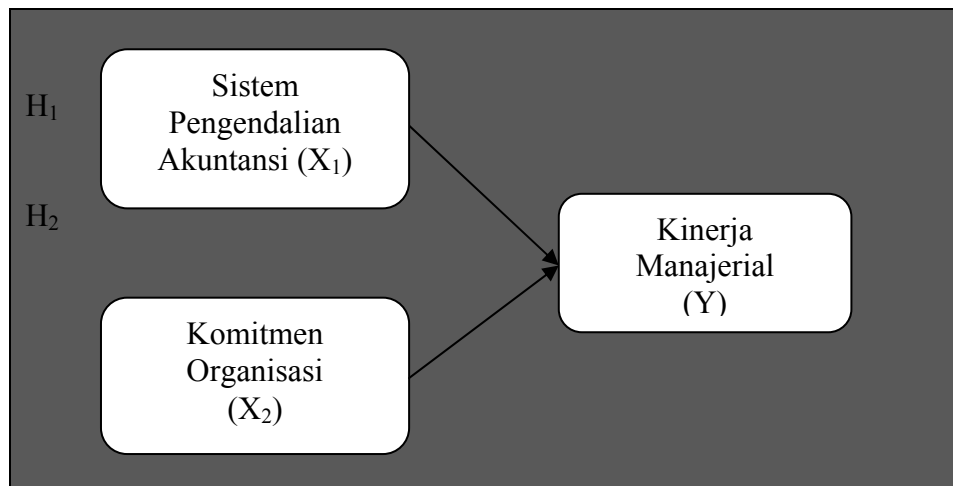
Berdasarkan penjelasan di atas, hipotesis yang diajukan adalah:

H₂: Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial

2.6 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan pengembangan hipotesis di atas, maka model kerangka teoritis ditunjukkan oleh gambar berikut ini:

Gambar 2.1
Kerangka Teoritis



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode survey yaitu penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut dengan menggunakan kuesioner. Jenis penelitian ini disebut juga kausatif yaitu hubungan yang bersifat sebab akibat yang menggambarkan fakta-fakta yang terjadi secara jelas dan melihat pengaruh dari masing-masing variabel penyebab (X) dan variabel terikat (Y) (Sugiyono, 2012: 31)

3.2 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

3.2.1 Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Dalam penyusunan penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah sistem pengendalian akuntansi dan komitmen organisasi.

1) Sistem Pengendalian Akuntansi/SPA (X_1)

Sistem pengendalian akuntansi pada penelitian ini adalah kebijakan serta prosedur-prosedur yang bertujuan untuk menjaga kekayaan dan catatan organisasi. Dimensi yang digunakan dalam variabel sistem pengendalian akuntansi mengenai pengendalian kualitas operasi, pengendalian operasi dengan cara penetapan standar operasi, pemeriksaan intern terhadap keuangan kantor, evaluasi sistematis terhadap kinerja staff senior,

penetapan target operasi dan penyusunan rencana operasi. Pernyataan yang diajukan dalam variabel ini dengan tujuan mengukur intensitas penggunaan sistem pengendalian akuntansi dalam rangka membantu pengambilan keputusan pada perusahaan *leasing* di Kota Bengkulu. Variabel ini mengajukan sembilan pernyataan dan diukur dengan menggunakan skala *likert* lima poin, dimana skor rendah (poin 1) menunjukkan sistem pengendalian akuntansi rendah sedangkan skor tinggi (poin 5) menunjukkan sistem pengendalian akuntansi tinggi. Variabel sistem pengendalian akuntansi ini diukur dengan menggunakan instrumen yang telah digunakan oleh peneliti-peneliti sebelumnya Miah dan Mia (1996) dalam Safrida (2005).

2) Komitmen Organisasi/KO (X_2)

Komitmen organisasi merupakan tingkat sampai sejauh apa seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Variabel ini terdiri dari tujuh item pernyataan menggunakan skala *likert* lima poin, dimana skor rendah (poin 1) menunjukkan komitmen organisasi rendah, sedangkan skor tinggi (poin 5) menunjukkan komitmen organisasi tinggi. Instrumen komitmen organisasi pada penelitian ini dikembangkan oleh Mowday *et al.*, (1979) dan dimodifikasi oleh Dwianasari (2004) dalam Armilia (2012).

3.2.2 Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja manajerial (KM). Kinerja manajerial adalah menilai keberhasilan seluruh manajer perusahaan *leasing* di Kota Bengkulu yang menjalankan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, kepemimpinan, hingga pengawasan atau pengendalian. Instrumen menggunakan sembilan item pernyataan untuk menentukan kinerja manajerial. Masing-masing item pernyataan diukur dengan menggunakan skala *likert* 5 poin dimana skor rendah (poin 1) menunjukkan bahwa manajer memiliki kinerja yang buruk dan skor tinggi (poin 5) menunjukkan bahwa manajer memiliki kinerja yang baik. Variabel kinerja manajerial ini diukur dengan menggunakan instrumen yang telah digunakan oleh peneliti sebelumnya Mahoney *et al.*, (1963) dalam Fitrie (2011).

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi adalah kelompok elemen yang lengkap, yang biasanya berupa orang, objek, transaksi atau kejadian dimana kita tertarik untuk mempelajarinya atau menjadi penelitian (Kuncoro, 2011: 19). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh manajer perusahaan *leasing* di Kota Bengkulu. Sedangkan sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Kuncoro, 2003: 20). Pemilihan sampel pada penelitian ini dilakukan dengan cara *purposive sampling*, dimana sampel akan dipilih berdasarkan pertimbangan atau karakteristik tertentu, sehingga semua populasi yang

memenuhi kriteria yang ditentukan akan memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai sampel (Indrianto dan Supomo, 2002: 131)

Penelitian ini mengambil sampel manajer level atas, manajer level menengah, dan manajer level bawah pada perusahaan *leasing* di Kota Bengkulu. Kriteria pengambilan sampel adalah manajer yang terlibat dalam sistem pengendalian akuntansi dan memiliki masa kerja sebagai manajer minimal 1 tahun. Adapun manajer yang dimaksud manajer level atas adalah top manajer atau kepala cabang (*branch manager*), dan manajer level menengah adalah kepala unit atau setingkat kepala unit (divisi) dan manajer level bawah adalah supervisor atau setingkat supervisor.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber data yang dikumpulkan secara khusus dan berhubungan langsung dengan permasalahan yang diteliti (Indrianto dan Supomo, 2002: 146). Data primer diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang berisi daftar pertanyaan yang telah terstruktur dengan tujuan untuk mengumpulkan data dari jawaban responden dalam penelitian ini. Data utama yang dikumpulkan terdiri dari sistem pengendalian akuntansi, komitmen organisasi dan kinerja manajerial.

Sumber data dalam penelitian ini adalah skor masing-masing indikator variabel yang diperoleh dari pengisian kuesioner yang telah dibagikan kepada manajer perusahaan *leasing* yang dipilih sebagai responden. Penyebaran kuesioner

penelitian juga dilakukan dengan meminta bantuan salah satu personil pada setiap perusahaan *leasing* untuk mengkoordinir penyebaran dan pengumpulan kuesioner pada perusahaan tersebut. Kuesioner penelitian diambil kembali oleh peneliti sesuai dengan janji yang telah dibuat, guna memperoleh data primer.

3.5 Metode Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan menggunakan bantuan program komputer yaitu SPSS (*Statistical Package for social Science*) versi 16. Ada beberapa teknik analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

3.5.1 Uji Kualitas Data

3.5.1.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidak suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan/pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011). Uji validitas dilakukan dengan menggunakan metode *Pearson Correlation*. Apabila korelasi antar skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor tiap variabelnya signifikan pada level 0,05 atau 0,01 maka pertanyaan tersebut dikatakan valid.

3.5.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel (Ghozali, 2011). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban responden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Tingkat reliabel suatu variabel penelitian dapat dilihat dari hasil uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Jika nilai koefisien *Cronbach's*

$\alpha > 0,6$ maka disimpulkan bahwa instrumen penelitian tersebut handal atau *reliable*. Semakin nilai *alphanya* mendekati satu maka nilai reliabilitas datanya semakin terpercaya untuk masing-masing variabel.

3.5.2 Uji Asumsi Klasik

3.5.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya memiliki distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas yang digunakan yaitu *Kolmogorov-Smirnov Test* dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05. Dasar penarikan kesimpulan adalah data dikatakan berdistribusi normal apabila $p\text{-Kolmogorov-Smirnov Test} > 0,05$ (Ghozali, 2011).

3.5.2.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah ada korelasi signifikan antara variabel bebas (independen) dalam suatu model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi signifikan antara dua variabel bebas. Jika terjadi korelasi antara dua variabel independen maka variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antara sesama variabel sama dengan nol, untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dalam model regresi dapat dilihat dari nilai *tolerance* atau *Variance Inflation Factor* (VIF). Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan bebas dari multikolinearitas adalah nilai *tolerance* $> 0,1$ dan VIF < 10 (Ghozali, 2011).

3.5.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2011). Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi terjadinya heteroskedastisitas yaitu dilakukan analisis dengan menggunakan uji *Glejser* dengan ketentuan jika koefisien korelasi semua variabel terhadap residual $> 0,05$ dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji ini dilakukan dengan meregresikan variabel independen terhadap nilai absolut residualnya.

3.5.3 Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan metode analisis linier berganda. Pengujian linear berganda dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

- Y = Kinerja Manajerial
- a = Konstanta
- X₁ = Sistem Pengendalian Akuntansi
- X₂ = Komitmen Organisasi
- b₁ = Koefisien Sistem Pengendalian Akuntansi
- b₂ = Koefisien Komitmen Organisasi
- e = Error (tingkat kesalahan pengganggu atau variabel pengganggu)

3.5.3.1 Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah model yang digunakan dalam regresi telah sesuai (*goodness of fit model*). Dalam penelitian ini, uji F dilakukan dengan bantuan program *SPSSversi 16*. Dengan tingkat signifikan (α) sebesar 5% dan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel (Ghozali, 2011), maka keputusan yang diambil adalah sebagai berikut:

- a) Jika hasil dari uji F adalah signifikan dan nilai F hitung $>$ F tabel maka model regresi yang digunakan dianggap layak. Ini berarti bahwa secara simultan kedua variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
- b) Jika $P\ value \geq 0,05$ dan F hitung $<$ F tabel maka model regresi yang digunakan dianggap tidak layak. Ini berarti bahwa secara simultan kedua variabel independen tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

3.5.3.2 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya untuk mengetahui seberapa besar persentase sumbangan dari variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat dari besarnya koefisien determinasi (R^2). Dimana R^2 menjelaskan seberapa besar variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah 0 sampai 1. Semakin R^2 mendekati 0 maka semakin kecil kemampuan semua variabel independen dalam menjelaskan perubahan nilai variabel dependen. Semakin

R^2 mendekati 1 maka semakin besar pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2011).

3.5.3.3 Uji t

Pengujian t dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen dalam regresi. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *significance level* 0,05 ($\alpha=5\%$). Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria sebagai berikut (Ghozali, 2011):

- a) Jika nilai probabilitas $t < \alpha$, maka H_0 ditolak. Hal ini berarti variabel independen secara individu berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b) Jika nilai probabilitas $t > \alpha$, maka H_0 diterima. Hal ini berarti variabel independen secara individu tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.